

有給休暇取得、企業の義務化について

今国会に提出予定である労働基準法改正案のポイントのひとつに、「年次有給休暇の時季指定権の企業側への一部移行」があります。

これは、低迷している有給休暇の消化率を高めることを目的として、「企業に対して、従業員の取得時期を指定することを義務づける」というものです。

この改正案の概要は、年次有給休暇の取得率が低迷している実態を踏まえ、年次有給休暇の取得が確実に進むよう、従業員の有給休暇の一部を企業側から時季を指定して取得させるということで、有給休暇消化率を改善しようというものです。

2月に開かれた労働政策審議会労働条件分科会においては、企業に義務付ける日数を「5日」とする方向性が固められました。

なお、同分科会の報告案を一部抜粋してご紹介いたします。

「労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務付けられるものとし、それらの日数の合計が5日以上に達したときは、使用者は次期指定の義務から解放されるものとするのが適当である」

「使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務付けるとともに、3年間確実に保存しなければならないこととするのが適当である」

これらを元に法改正がおこなわれると、企業は、就業規則の改訂や、年次有給休暇の計画的付与制度の導入・見直し、年次有給休暇管理簿の作成などの対応を講じる必要が出てきます。

政府は2020年までに、年次有給休暇取得率70%を達成する目標を掲げていますが、「平成26年就業条件総合調査結果」によると現状取得率は48.8%という状況のようです。

少子高齢化の進展により、企業には少ない労働力でいかに生産性を高められるかが求められ、併せて労働環境の改善のために、様々な政策や法令が検討されていますので、その対応も出てきます。

長年継続されてきた会社のルールを作り直し、定着させるまでには、想像以上の労力を要しますが、こうした法改正等は、時代背景や社会状況を踏まえて行われるものであり、企業にとっては、従業員の労働環境を改めて見直すことができる機会だと捉えることもできます。

今国会には、前述の年次休暇の取得推進に係る取り扱いの他にも、労働時間の規制を除外するホワイトカラー・エグゼンプションの導入や、裁量労働制・フレックス制の変更など、「働くルール」に関する重要な改正案が提出される予定

となっています。